

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE MARTIGUES
Paradis St-Roch, Centre Commercial,
Allée E. Degas
13500 MARTIGUES

Tél : 04.42.80.45.53.
Fax : 04.42.80.09.14.

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT DE DEPARTAGE

RG N° F 06/00893

SECTION Encadrement

Audience du 15 Décembre 2008

MINUTE N° 08/01072

AFFAIRE

Madame

contre

Assistée de Me Antoine LOUNIS
(Avocat au barreau d'AIX-EN-PROVENCE)

SOCIETE

DEMANDEUR

ASSOCIATION LA HALDE

SOCIETE

JUGEMENT DU
15 Décembre 2008

Qualification :
contradictoire
premier ressort

Représentée par Me Roland LESCUDIER
(Avocat au barreau de MARSEILLE)
Monsieur (Juriste)
Monsieur (Directeur des Ressources Humaines)

Notification le : 16.1.09

ASSOCIATION LA HALDE
INTERVENANT VOLONTAIRE
11, RUE SAINT GEORGES
75009 PARIS

Date de la réception
par le demandeur :

Représentée par Me Christophe BASS
(Avocat au barreau d'AIX-EN-PROVENCE)

par le défendeur :

DEFENDEURS

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

**- Composition du bureau de jugement en formation de départage
du 24 Octobre 2008 lors des débats :**

le : 16.1.09

à : Me LOUNIS
**NOTIFICATION CERTIFIÉE
CONFORME
NOTIFICATION
GREFFIER EN CHEF,**

Madame Muriel VASSAIL, Président Juge départiteur
Monsieur Roland HANSER, Assesseeur Conseiller (E)
Monsieur Bernard DUSSERE, Assesseeur Conseiller (E)
Monsieur Louis PINARDI, Assesseeur Conseiller (S)
Monsieur Claude COMBETTES, Assesseeur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Annie PATERLINI, Greffier.

PROCEDURE :

Madame a saisi le Conseil de Prud'hommes de MARTIGUES, à l'encontre de la SAS en date du 09 Novembre 2006, date de la réception de l'acte de saisine.

Les parties ont été convoquées pour le bureau de conciliation du 05 Décembre 2006 (convocations envoyées à Madame par lettre simple et à la Société par lettre recommandée avec accusé de réception, doublée d'une lettre simple, le 13 novembre 2006 ; accusé de réception signé le 15 novembre 2006).

Il a été pris acte de la non-conciliation des parties et l'affaire a été renvoyée au bureau de jugement du 27 juin 2007, avec délais de communication de pièces, pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R.516-20 et -26 du Code du Travail ancien, devenus R.1454-17, -19 du Code du Travail nouveau, selon émargement au dossier des parties (ou de leurs conseils) présentes à l'audience de bureau de conciliation et remise du bulletin de renvoi.

L'affaire a ensuite été renvoyée à l'audience de bureau de Jugement du 27 février 2008 (émargement au dossier du demandeur et convocation de la Société défenderesse par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée le 20 août 2007; accusé de réception signé le 21 août 2007).

Puis, de nouveau renvoyée à l'audience de bureau de Jugement du 14 mai 2008, par émargement au dossier. L'Association LA HALDE est intervenue volontairement

Le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré au 1^{er} septembre 2008 pour prononcé de la décision.

A cette audience, le Conseil s'est déclaré en partage de voix.

Les parties ont été convoquées pour l'audience de départage du 24 Octobre 2008, la notification du procès-verbal de partage de voix, minute n° 08/00636, valant convocations (notification le 1^{er} septembre 2008 - accusés de réception signés le 02 septembre 2008 par Madame par la Société et par l'Association LA HALDE).

A cette audience, les parties ont comparu comme indiqué en première page.

Après les avoir entendues en leurs explications, l'affaire a été mise en délibéré au 15 Décembre 2008 pour prononcé de la décision par mise à disposition au greffe.

La décision est rendue par Madame Muriel VASSAIL, Président Juge départiteur et par Madame Annie PATERLINI, Greffier responsable des opérations de mise à disposition (article 453 du Code de Procédure Civile).

FAITS PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES

Mme _____ a été embauchée par la société _____ à compter du 6 janvier 2003 en qualité de cadre position II, indice hiérarchique 120.

Dans l'exercice de son activité elle a été placée sous l'autorité de M. _____

Mme _____ a été convoquée à un entretien préalable en vue de son licenciement par courrier du 23 mai 2006.

Elle a été licenciée par lettre recommandée avec avis de réception du 23 juin 2006 avec dispense d'accomplir le préavis de trois mois.

Par acte du 9 novembre 2006 elle a saisi le conseil de céans de diverses demandes.

Selon procès-verbal du 1^{er} septembre 2008, le conseil s'est déclaré en partage de voix et a renvoyé l'affaire à l'audience du 24 octobre 2008.

A titre principal, Mme _____ demande au tribunal de dire son licenciement nul au visa des articles L 122-46 et L 122-49 du Code du Travail.

Subsidiairement, elle lui demande de déclarer ce licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Elle réclame ;

- sa réintégration, sous astreinte de 500 € par jour de retard à compter de la signification du jugement à intervenir, dans un emploi correspondant à sa qualification initiale, offrant de restituer à l'employeur et à l'ASSEDIC l'ensemble des sommes perçues au titre du licenciement,

- qu'il soit enjoint à la société _____, sous astreinte de 200 € par jour de retard à compter de la notification du jugement, de produire les pièces justifiant de l'évolution de la rémunération des salariés de sa catégorie professionnelle afin de déterminer le montant du rappel de salaire qui lui est dû pour la période couverte par la nullité.

En cas de non réintégration, elle demande 180 000 € de dommages et intérêts en application de l'article L 122-14-4 du Code du Travail.

Par ailleurs, elle sollicite ;

- 25 000 € de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail harcèlement moral et harcèlement sexuel,
- 2 000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

En tout état de cause, elle réclame le bénéfice de l'exécution provisoire.

Elle rappelle son évolution au sein de l'entreprise pour faire valoir qu'elle a toujours donné satisfaction dans l'accomplissement de son travail ainsi que l'établissent les remerciements des personnalités qu'elle verse aux débats.

Elle accuse M. _____ d'avoir abusé de son pouvoir de direction à son égard lui reprochant plus particulièrement un harcèlement moral et sexuel par le viol constant de son intimité.

Elle considère que la société _____, responsable du comportement de son préposé, a commis une faute en ce qu'elle ;

- ne l'a pas protégée contre les agissements de son supérieur hiérarchique,
- a préféré la licencier plutôt que d'affronter le problème.

Elle se fonde sur les éléments qu'elle verse aux débats, particulièrement des témoignages, pour soutenir qu'elle rapporte la preuve qu'elle a été victime de faits caractérisant un harcèlement moral et sexuel en ce qu'après avoir repoussé les avances de M. _____ elle a été soumise à un processus d'éviction et d'isolement qui a conduit à sa mise au placard.

Elle affirme plus particulièrement que ;

- il était interdit aux autres salariés d'entrer en relation avec elle sans l'accord préalable de M.
- M. _____ s'est opposé à sa mutation dans d'autres services alors que deux chefs de service souhaitaient travailler avec elle,
- M. _____ se rendait à son domicile à toutes heures et faisait croire à ses proches qu'il avait une liaison avec elle tout en les interrogeant par le biais du téléphone de la société.

Elle conteste formellement le bien fondé de l'avertissement qui lui a été délivré le 10 novembre 2004 faisant valoir que la société _____ ne rapporte pas la preuve des griefs développés à son encontre.

Elle estime que son licenciement est l'aboutissement du processus mis en oeuvre par M. _____ en ce qu'elle a fini par être écartée de toute activité dès la fin de l'année 2004 et que son détachement au rectorat d'_____ constitue une véritable mise au placard dans la mesure où :

- sa mission n'a jamais été définie,
- elle n'a jamais assumé la moindre tâche.

Elle relève qu'elle a toutefois accepté ce détachement pour échapper à l'emprise de M. _____ qui s'était opposé à toutes ses demandes de mutation internes.

Elle souligne que ;

- elle ne peut avoir failli à une mission qui n'a jamais existé,
- il est incohérent que la société _____ l'ait missionnée à l'extérieur pour promouvoir son image si son comportement était réellement inadapté,
- lors de l'entretien préalable la société _____ a reconnu que la situation résultait bien du problème qu'elle avait connu avec M.

Elle souligne enfin qu'il est totalement inopérant qu'elle ait choisi la voie prud'homale plutôt que la voie pénale et que même dans l'hypothèse où il serait fait droit à sa demande principale de réintégration, il conviendrait de réparer le préjudice qu'elle a subi du fait du harcèlement moral et sexuel dont elle a été victime avec la complaisance de la société _____ qui a fermé les yeux en violation de son obligation particulière de sécurité.

La société _____ poursuit le débouté des prétentions adverses et la condamnation de Mme _____ lui payer 1 800 € du chef de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Elle précise que ;

- Mme _____ n'a pas été promue au poste d'adjointe au responsable du service des relations publiques mais qu'elle y a logiquement été nommée à l'issue de sa période d'essai puisqu'elle a précisément été recrutée pour ce poste,
- si les capacités professionnelles de l'intéressée n'ont jamais été remises en cause son attitude comportementale a posé de multiples difficultés,
- en sa qualité de professionnelle des relations publiques Mme _____ s'appuie sur ses nombreuses et influentes connaissances dans le cadre du présent litige mais n'a curieusement pas déposé de plainte pénale,
- il est contradictoire de se prétendre victime d'un harcèlement et de souhaiter être réintégrée.

Elle affirme que Mme _____ est animée par une ambition démesurée et un besoin de se mettre en avant qui seraient à l'origine des problèmes de comportement ayant entraîné son licenciement elle en veut pour preuve ;

- le bilan de compétence produit par la salariée elle-même,
- les mails et réclamations que Mme _____ a adressés à la direction,
- les reproches qu'elle a développés à l'encontre de M. _____ en ce qu'il se serait gardé les tâches les plus importantes,
- le rapport d'incident qui caractérise son insubordination en ce que, malgré une interdiction, elle serait allée puiser dans l'armoire où les présents destinés aux VIP étaient stockés,
- l'avertissement du _____ qu'elle a été contrainte de lui infliger.

Elle souligne que Mme [redacted] a été détachée au rectorat à sa demande insistante affirmant que ce poste existait depuis longtemps mais que l'intéressée y a subi un nouvel échec en raison de sa volonté de toujours se mettre en avant et d'empiéter sur les prérogatives de ses supérieurs.

Sur ce plan, elle prétend que la mission de Mme [redacted] était parfaitement définie mais que l'intéressée, qui n'en faisait qu'à sa tête, a refusé de signer la lettre de mission.

Elle en tire pour conséquence que la fin de cette mission, intervenue en la demande du recteur en raison de l'attitude de Mme [redacted], ne pouvait que déboucher sur un licenciement et accuse sa salariée d'avoir développé des griefs relatifs au harcèlement dans le seul but d'y faire échec.

Selon elle, cette analyse est d'autant plus fondée que Mme [redacted] ne se s'est pas plainte de l'attitude de M. [redacted] avant son licenciement, y compris auprès du médecin du travail, présentant ses accusations uniquement le jour de l'entretien préalable et ne les développant pas dans le courrier du 17 mai 2006 par lequel elle a contesté le bien fondé de la sanction.

Elle estime que les éléments médicaux versés aux débats, qui n'émanent pas du médecin du travail mais du seul médecin traitant de la salariée, son totalement inopérants puis que les signataires n'ont rien constaté par eux-mêmes.

Elle souligne encore que les témoignages produits sont sans intérêt pour en conclure que Mme [redacted] ne rapporte pas la preuve de l'existence de faits susceptibles de caractériser un harcèlement sexuel ou moral.

Elle fait particulièrement observer qu'aucun des témoins n'a décroché le téléphone lors des appels de sorte qu'ils s'en sont tous tenus aux dires de Mme [redacted].

Elle reproche à la HALDE de ;

- ne pas jouer son rôle d'observateur neutre en s'associant à Mme [redacted] sur le fondement d'un avis rendu au terme d'une procédure critiquable car non contradictoire,
- s'être arrêtée aux seules pièces communiquées par la demanderesse.

Enfin, elle expose qu'elle compte plus de 7 000 salariés et qu'elle n'a jamais connu aucune difficulté relativement à un harcèlement moral ou sexuel.

La HALDE a été entendue en ses observations consistant à souligner que selon une déclaration du 14 avril 2008 elle a considéré que Mme [redacted] a bien été victime d'un harcèlement moral et sexuel et qu'elle a fait des recommandations à ce sujet à la société [redacted].

Elle estime que cette décision est intervenue au terme d'une procédure contradictoire, soulignant que la société _____ ne lui a apporté aucune preuve qui soit de nature à mettre à néant les accusations de Mme _____ :

MOTIFS

1) Sur l'existence d'un harcèlement moral ou sexuel

En application des dispositions combinées des articles L1152-1 et L 1153-2 du Code du Travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ainsi que le rappelle l'article 1154-1 du Code du Travail, lorsque le salarié rapporte la preuve d'éléments de nature à caractériser un harcèlement, il incombe à l'employeur de démontrer que ses agissements sont fondés sur des impératifs objectifs exempts de tout harcèlement moral ou sexuel.

En préalable, il y a lieu de rappeler que le conseil n'est pas tenu par la délibération de la HALDE qui est intervenue aux termes d'une procédure de type inquisitoire n'offrant pas de garantie suffisante en matière de respect du contradictoire.

Par ailleurs, cette délibération, rédigée au conditionnel, n'est pas de nature à établir formellement l'existence de faits de harcèlement dans le cadre du présent litige.

Il résulte des témoignages et des mails produits par Mme _____ qu'un conflit l'a très rapidement opposée à son supérieur hiérarchique au sein de la société _____

Ce conflit s'est d'ailleurs étendu à d'autres salariés et notamment ;

- les chargés de mission tels que M. _____
- Mme _____
- Mme _____

Le profil psychologique de l'intéressée, ressortant de ses évaluations et auto évaluations (désir d'exercer une autorité sur son entourage, de prendre l'ascendant de jouer un rôle prééminent...), est cohérent avec les reproches que lui font ses supérieurs hiérarchiques, à savoir qu'elle conteste leurs décisions et les dénigre, ce qui perturbe le service.

Elle a d'ailleurs pour cela reçu un avertissement (le 16 novembre 2004) dont le bien fondé n'est remis en cause que du bout des lèvres et qui est justifié par les éléments versés aux débats.

C'est également en raison de sa propre volonté, exprimée au moins à deux reprises, que l'intéressée a été détachée au rectorat d'

Dans un tel contexte, Mme [redacted] ne saurait valablement soutenir qu'elle a été mise à l'écart par la seule volonté de M. [redacted] qui souhaitait lui nuire en se vengeant d'avoir été éconduit.

Cette analyse s'impose d'autant que les attestations sur lesquelles s'appuie la salariée ne sont pas de nature à mettre en évidence des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel.

En effet ;

- la plupart du temps les témoins n'ont rien constaté par eux-mêmes et se bornent à relater les dires de Mme [redacted] ;

- ces témoignages sont trop vagues et imprécis pour permettre d'imputer des faits répréhensibles à M. [redacted].

Il en va de même des certificats médicaux dont il doit être noté qu'ils n'émanent pas du médecin du travail.

Enfin, ainsi que le soutient la société [redacted] le caractère volontaire et affirmé de Mme [redacted] est peu compatible avec un statut de victime totalement muette durant plusieurs mois, voire plusieurs années, alors que dans la cadre de la présente procédure elle a parfaitement été capable de faire jouer ses nombreuses relations pour donner au présent litige une publicité particulière.

Il est, dès lors, peu conciliable avec sa thèse qu'elle ait supporté des faits de harcèlement moral sans se plaindre auprès des supérieurs hiérarchiques de M. [redacted] (alors que dans le cadre du règlement du conflit qui les a opposés elle en a eu l'opportunité) et du médecin du travail.

En conséquence, il y a lieu de constater que la preuve n'est pas rapportée que Mme [redacted] ait été victimes d'agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel qui ont eu pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Il s'ensuit que Mme [redacted] doit être déboutée de sa demande tendant à la déclarer victime de harcèlement moral et sexuel au sein de la société [redacted] et de toutes ses demandes subséquentes particulièrement quant à la nullité du licenciement et à sa réintégration.

2) Sur le bien fondé du licenciement

En application de l'article L 1235-1 du Code du Travail, lorsqu'il est saisi du bien fondé d'une mesure de licenciement, le juge se détermine au vu des éléments qui lui sont

fournis par les parties, le doute devant profiter au salarié.

En l'espèce, au vu de la lettre du 23 juin 2006, il est reproché à Mme

- de ne pas avoir mené à bien sa mission au sein du rectorat d
- d'avoir eu un comportement inadapté au sein du service des relations publiques,
- de manquer d'humilité de sorte qu'elle n'aurait été susceptible d'occuper aucun poste au sein de l'entreprise.

La lettre de mission de Mme n'est pas signée et, à l'exclusion de ses seuls dires qui doivent être rejetés en application de l'adage selon lequel nul n'est fondé à se ménager de preuve à lui-même, la société ne produit aucun élément susceptible de démontrer que la salariée ait refusé de la signer.

Dès lors, la société n'est pas fondée à reprocher à sa salariée de ne pas avoir accomplie une mission qui n'était pas formellement définie.

En conséquence ce grief doit être écarté.

Il résulte des développements précédents que le comportement inadapté de Mme au sein du service des relations humaines et son manque d'humilité sont établis.

Pour autant, compte tenu de ses compétences professionnelles et du nombre de postes qui existent au sein de l'entreprise et de ses filiales, la société ne justifie pas avoir sérieusement cherché à reclasser l'intéressée dans un poste susceptible de lui convenir.

De ce point de vue, il doit être plus particulièrement noté qu'elle ne lui a fait aucune proposition.

Il s'ensuit que le licenciement doit être considéré comme hâtif et, par là même, dépourvu de cause réelle et sérieuse.

3) Sur la demande de dommages et intérêts

Ainsi que le rappelle l'article L 1235-3 du Code du Travail, dans les entreprises de plus de 10 salariés, celui qui compte plus de deux ans d'ancienneté perçoit une indemnisation au moins égale à six mois de salaire s'il est victime d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En l'occurrence, au vu d'un salaire brut mensuel de 3 630 €, il sera alloué à Mme la somme de 55 000 € compte tenu de ;

- son ancienneté relativement faible (2 ans),
- la brutalité de la procédure de licenciement, mise en oeuvre seulement 48 heures

après le courrier du recteur sans aucun motif légitime établissant une urgence particulière,

- ses charges de famille (un enfant),
- sa perte de salaire jusqu'en mars 2007,
- son âge au moment du licenciement (45 ans),
- l'absence de justificatif relativement à sa situation actuelle.

4) Sur l'exécution provisoire, les dépens et l'article 700 du Code de Procédure Civile

Mme _____ n'allègue aucune circonstance particulière imposant que les dispositions du présent jugement soient assorties de l'exécution provisoire.

Elle sera déboutée de ce chef de demande.

La société _____ qui succombe pour l'essentiel sera tenue aux entiers dépens. Elle se trouve, ainsi, infondée en ses prétentions au titre des frais irrépétibles.

Il serait inéquitable de laisser supporter à Mme _____ l'intégralité des frais qu'elle a exposés et qui ne sont pas compris dans les dépens.

Il convient de lui allouer 1 200 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal, statuant publiquement, contradictoirement et par décision susceptible d'appel ;

Constata qu'il n'est pas établi que Mme _____ ait été victime d'un harcèlement moral et sexuel de la part de M. _____ au sein de la société _____

Déboute Mme _____ de ses demandes ;

- de nullité du licenciement,
- de réintégration,
- de dommages et intérêts pour harcèlement moral et sexuel,

Dit que le licenciement prononcé le 23 juin 2006 à l'encontre de Mme _____ est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Condamne la société _____ à payer à Mme _____ 55 000 € de dommages et intérêts au visa de l'article 1235-3 du Code du Travail ;

Déboute Mme _____ de sa demande d'exécution provisoire ;

Dit la société _____ infondée en ses prétentions au titre des frais irrépétibles;

Condamne la société
frais irrépétibles;

à payer à Mme

1 200 € au titre des

Condamne la société

aux dépens.

La Greffière,
A PATERLINI



La Présidente,
M. VASSAIL

